

企業と従業員で進める

ワーク・ライフ・バランス推進セミナー開催報告

○日 時：平成26年10月29日（水）13時30分～17時

○場 所：橿原市立かしはら万葉ホール研修室2

○参加者：22名

○内 容：1 講演・パネルディスカッション

コーディネーター：瀧井智美さん（Office ICB 代表）

パネリスト：椋本順子さん（社会福祉法人正和会 総務部長）

山田剛秀さん（東邦化成株式会社 業務部グループマネージャー）

2 講義・ワークショップ 講師：瀧井智美さん



◇講演 瀧井智美さん

ワーク・ライフ・バランスとは

『一人ひとりが多様な価値観を尊重し、「仕事一本やり」ではなく、「仕事も仕事以外も」の発想で、仕事上の責任を果たすとともに充実した私生活を送る中で、個人の能力を最大限に発揮する』ことです。

ワーク・ライフ・バランスが求められる社会の変化

○消費者の求める“モノ”の変化

市場のニーズが多様化し、より付加価値のある商品・サービスを創り出すためには、従業員が働き続けることで得られる知恵や経験、他企業とのコラボといった連携が必要になっています。

○“従業員”の変化

共働き世帯の増加により家庭に対し責任を持つ従業員が増えています。また、これからは40・50歳代で介護を抱えながら働き続ける人が増加するため、今後も時間制約のある従業員が増えていきます。

○“報酬”の変化

成果に見合った金銭やポスト等の報酬が厳しくなり、仕事以外のチャレンジ等に対し、協力し合える職場をつくるのが、この職場で頑張りたいという意欲の向上につながります。仕事以外の責任を果たしながら、意欲的に満足いく仕事を続けることができる環境を与えてくれることが新しい報酬になっています。

中小企業こそワーク・ライフ・バランスの取組が必要

大企業に比べ知名度が低い中小企業こそワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、社会の変化への対応、優秀な人材の確保、新たな商品・サービスの開発を可能にし、企業価値を高めます。地方の中小企業では、「今働いている従業員に辞められると困る」「新しい人材の確保に苦勞する」等の理由で取り組まれています。また、ある企業では取組の結果、新卒採用の応募が20名余から2,000名を超えるようになり、優秀な人材の確保に効果があった事例もあります。

講師：瀧井智美さんプロフィール

Office ICB 代表 ワーク・ライフ・バランスコンサルタント

西日本地区の中小企業にてワーク・ライフ・バランス導入研修や働き続けやすい職場づくりの研修・ワークショップの実績多数。



先進起業事例 1 社会福祉法人正和会

椋本 順子さん (総務部長)



ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

介護の仕事は肉体的・精神的に厳しく、昔は女性職員の平均勤続年数が約3年と、介護の質の維持、新卒者の採用が難しい時期がありました。そのため、経験を積んだ貴重な職員が結婚・出産・介護等の家庭の事情で辞めてほしくないという思いがあり、取組を始めました。人材活用・定着率アップのため様々な取組をしてきましたが、平成18年度からは働きやすい職場環境づくりの推進を中長期事業計画に掲げ、具体的な取組を進めています。

ワーク・ライフ・バランスというと、子育て支援というイメージが強く、職員の中には不公平に感じる者もいましたが、育児世代だけではなく、親の介護、本人の体調不良による長期休業等、誰にでも起こりうる問題として、今までのキャリアを無駄にしないための取組ということを知ってもらえるように努めました。また、制度があっても人員不足では、制度の利用ができないため、職員配置を1.7対1にし、厚くしています。困ったときはお互い様と思える風土づくりを目指しています。

育児休業取得の推進、妊娠中・復帰後の女性への配慮

妊娠中の女性が急に休む場合になっても、職員配置を厚くしているので、対応できるような体制になっています。また、妊娠が判明した時点でパート職員を採用し、気兼ねなく早退や休暇が取得できるように環境づくりを行っています。採用したパート職員は、職員の復帰後も継続して雇用していますし、希望すれば正職員への登用も可能です。育児休業の取得者は平成13年の1名から始まり、現在まで34名が取得、取得率・復帰率ともに100%となっています。育児休業期間中は1ヶ月に一度、職場に来てもらい、また復帰2ヶ月前には復帰後の業務について面接相談をしています。復帰後は子どもを保育所に預けるケースが多く、子どもの体調不良で、復帰早々休むケースもありますが、現場には復帰後1ヶ月くらいは子どもの体調に合わせて遅刻・早退・欠勤はしょうがないと思って欲しいと現場に伝え、「あせらず、あせらず」という姿勢を持たせています。職員は短時間勤務、深夜業務の免除、所定外労働の免除等の制度を利用し、職員同士がコミュニケーションを取り、自分にあった働き方をしてもらっています。今では、妊娠だけでなく子育てについても相談できるような風土になっています。

働きやすい職場づくりのためのアンケートの実施

平成18年度から働きやすい職場環境づくりのためアンケートを実施しています。アンケート結果はすべて公開するほか、自由記載欄には苦情や要望が書いていますが、回答はメールや掲示板により職員に周知しています。要望はできることから始め、この要望から事業所内託児所を設置しました。

ワーク・ライフ・バランスの取組により、離職率が減少し、介護の質の向上を図ることができるようになりました。働き方には様々な選択肢があり、退職は最終の選択肢で、頑張ってきた職員本人のキャリアにとってマイナスです。もし退職になってもいつか、復職してほしいと考えています。私たちの目標は地元での就職したい企業になること、働き続けられる企業になることです。

企業データ URL: <http://www.seiwakai-gojo.or.jp/>

業種: 社会福祉事業 設立: 平成5年

所在地: 五條市大沢町5-25

従業員数: 390名

先進起業事例2 東邦化成株式会社

山田 剛秀さん（業務部グループマネージャー）



ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

15年前程までは、女性社員の多くが結婚・出産とともに退職していました。退職者が出ると十分な引き継ぎが行われないケースがあり、仕事の品質が低下するとともに、周囲の人への負担も多くなります。女性社員も長期に渡って業務経験を積むことができないため、サポート業務が中心となり、女性のリーダーが育たないという課題がありました。そこで、女性社員がサポート業務だけではなく、様々な職種で活躍し、リーダーになっていただくためにも、安心して働く環境を整える必要があったことがきっかけです。

フレックスタイム制度の効果的な活用

フレックスタイム制度は1ヶ月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、必ず出勤しなければならないコアタイム以外の時間の出勤・退勤を社員に委ねる制度です。この制度を導入すると、管理職が勤務時間を把握できなくなったり、会議等の時間調整が難しくなったりと弊害が多く、職種によっては導入しにくいというのが当初の懸念でした。しかし、導入における一番の課題は上司と部下との間で意思疎通ができていないことではないかと考え、上司と部下との間でコミュニケーションをとり、前日までに出勤の時間を双方で共有し、業務における時間調整を行うという制度にしました。

また、フレックスタイム制度の導入と平行して、より上司と部下の間で意思疎通を図るため、最低年3回上司と部下との間での面談を実施し、最近の仕事の状況等を共有しました。この制度のおかげで上司と部下とのコミュニケーションが促され、フレックスタイム制度の利用促進につながりました。

制度の導入により、保育所への子どもの送迎や子どもの病院への付き添い、業務量の多寡により月内で出勤の時間を調整することができ、例えば、月末の忙しい時期は普段より長めに働くが、それ以外の時は有給休暇等とも組み合わせ、ゆっくり出勤するといったことができるようになりました。ただし、時間を自己管理できる社員が対象になり、仮に予定した時間を守れていない、管理できていないと見なされる場合、フレックスタイム制度の対象から外れることとなります。また、社員の労働時間に対する管理意識が高まり、残業の削減につながりました。

採用プロセスでの定着率向上の取組

中途採用から新卒採用に切り替えていく中で、就業意識のギャップにより入社後に新卒採用者が、こんなはずではなかった、と退職するケースが多く見られました。そのため新卒採用のプロセスを見直すことにし、会社説明会等の中で、社会人と学生との違いについて学生に気づきを与える。志望動機を向上させた上で、ネガティブな情報も伝える。実際に活躍している社員を実例に出し、社内で活躍するために必要な資質・心構えを伝える。人事が関与せず複数の若手社員に直接学生と話をさせる。といった取組に加え、入社後の定着化の取組として、メンター制度を導入し、入社後3年間は上司・部下の関係ではない2・3年先輩の社員が相談役として、初期の人間関係の構築を手助けしています。また、入社3~5年の若手社員が新入社員研修を企画・運営し、若手社員が入社時に学んだことを学び直すほか、新入社員が若手社員との人間関係を構築することで、社員同士が仕事や家庭等で困った際に相談できるようになりました。

企業データ URL: <http://www.toho-kasei.co.jp/>

業 種：製造業 設 立：昭和31年

所 在 地：大和郡山市今国府町6-2

従業員数：230名